



Warszawa, 9 czerwca 2004 r.

RZECZPOSPOLITA POLSKA
Rzecznik Praw Obywatelskich

Prof. dr Andrzej ZOLL

RPO-465890-VIII/04/JG

00-090 Warszawa
Al. Solidarności 77

Tel. centr. 551 77 00
Fax 827 64 53

Sąd Najwyższy
Izba Pracy, Ubezpieczeń
Społecznych i Spraw
Publicznych
WARSZAWA

Wniosek
Rzecznika Praw Obywatelskich

Na podstawie art. 60 § 2 ustawy z dnia 23 listopada 2002 r. o Sądzie Najwyższym (Dz.U. Nr 240, poz. 2052) oraz art. 16 ust. 2 pkt 4 ustawy z dnia 15 lipca 1987 r. o Rzeczniku Praw Obywatelskich (tj. Dz.U. z 2001 r. Nr 14, poz. 147)

wnoszę

o podjęcie przez Sąd Najwyższy uchwały mającej na celu wyjaśnienie przepisów prawnych, których stosowanie wywołało rozbieżności w orzecznictwie, poprzez odpowiedź na pytanie:

„Czy wprowadzenie ponadzakładowym układem zbiorowym pracy mniej korzystnych dla pracowników zasad wypłaty dodatku za staż pracy oraz dodatków za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i dodatku stażowego, która wynosi 33%. Pracownicy, u których wysokość dodatku stażowego w dniu wejścia w życie Układu była niższa od 33% mieli możliwość osiągnięcia dalszego wzrostu dodatku, jednakże do wysokości nie przekraczającej 33%, zaś pracownicy posiadający w dniu

wejścia w życie Układu prawo do dodatku stażowego w wysokości przekraczającej 33% nie mieli możliwości osiągnięcia dalszego wzrostu dodatku ponad wielkość, do której już nabyli prawo.

W załączniku nr 9 do Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP w ust. 11 ustalono następujące procentowe wysokości dodatku za staż pracy: po 2 latach - 5%, po 3 latach - 5%, po 4 latach - 6%, po 5 latach - 7,5% i dalej do końca zatrudnienia w przedsiębiorstwie PKP przyjmując wzrost dodatku o 1,5% za każdy rok pracy.

Zgodnie z ust. 7 załącznika nr 5 do Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w wyższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowuje procentowy wskaźnik dodatku, bez prawa do dalszego jego wzrostu. Na podstawie ust. 8 cytowanego załącznika pracownik zatrudniony w dniu wejścia w życie Układu, który przed tym dniem nabył prawo do dodatku w niższej wysokości niż 33% podstawy wymiaru, zachowuje procentową wysokość dodatku z prawem do dalszego jego wzrostu, aż do osiągnięcia 33% podstawy wymiaru.

Według Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP wysokość dodatku za pracę wykonywaną w warunkach szkodliwych dla zdrowia, uciążliwych i niebezpiecznych przyznana maszynistom i pomocnikom maszynistów wynosiła 40% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia. Natomiast w Ponadzakładowym Układzie Zbiorowym Pracy wysokość tego dodatku uległa obniżeniu do 20% stawki godzinowej

- Sąd Okręgowy w Częstochowie - wyrok z dnia 28 maja 2003 r. sygn. akt IV Pa 61/03,
- Sąd Okręgowy w Legnicy - wyrok z dnia 11 października 2001 r. sygn. akt VP a315/01, wyrok z dnia 12 września 2002 r. sygn. akt V Pa/02,
- Sąd Okręgowy w Kaliszu - wyrok z dnia 1 lipca 2003 r. sygn. akt V Pa 6/03,
- Sąd Okręgowy w Łodzi - wyrok z dnia 28 maja 2002 r. sygn. akt VII Pa 279/02
- Sąd Okręgowy w Poznaniu - m.in. w sprawach sygn. akt VI Pa 14/04/5, VI Pa 15/04/5, VI Pa 16/04/5, VI Pa 17/04/5,
- Sąd Rejonowy w Zawierciu - wyrok z dnia 11 marca 2003 r. sygn. akt IV P 532/02, wyrok z dnia 16 grudnia 2003 r. sygn. akt IV P 362/03,
- Sąd Rejonowy w Zduńskiej Woli - m.in. w sprawach sygn. akt IV P 5/02, IV P 140/02, IV P 208/02, IV P 13/03, IV P 33/03,
- Sąd Rejonowy w Legnicy - m.in. w sprawach sygn. akt IV P 2190/00, IV P 95/02, IV P 123/02, IV P 186/02,
- Sąd Rejonowy w Jeleniej Górze - m.in. w sprawach sygn. akt IV P 865/02, IV P 932/02, IV P 940/02, IV P 952/02, IV P/03,
- Sąd Rejonowy Ostrowie Wielkopolskim - m.in. w sprawie sygn. akt IV P 339/02,
- Sąd Rejonowy w Pile - m.in. w sprawach sygn. akt IV P 283/03, IV P 284/03, IV P 304/03, IV P 305/03.

Niżej wymienione sądy oddaliły powództwa pracowników PKP CARGO S.A. albo pracowników „PKP Przewozy Regionalne” Spółki z o.o.:

- Sąd Okręgowy w Łodzi - m.in. w sprawach sygn. akt VII Pa 429/03, VII Pa 430/03, VII Pa 431/03, VII Pa 432/03, VII Pa 433/03, VII Pa 434/03, VII Pa 637/03,

- informujące o wejściu w życie Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy było jedynie zawiadomieniem pracowników o wejściu w życie Układu, albowiem nie spełniało wymogów określonych w art. 42 Kodeksu pracy ponadto pracownicy w dniu doręczenia nie znali szczegółowych postanowień nowego Układu, który m.in. pracę maszynistów i pomocników maszynistów zaliczył jedynie do prac uciążliwych z prawem do dodatku 20% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia, w miejsce dotychczasowego dodatku 40% tej stawki,

- pogorszenie warunków płacowych maszynistów i pomocników maszynistów w zakresie dodatku stażowego i dodatku za pracę w warunkach szkodliwych polega na tym, że gdyby Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy nie został zawarty, wówczas wymienieni pracownicy otrzymaliby dodatek stażowy i dodatek za pracę w warunkach szkodliwych na korzystniejszych warunkach wynikających z Zakładowego Układu Zbiorowego Pracy, oprócz podwyższonego wynagrodzenia zasadniczego, które wiązało się z wejściem w życie porozumienia z dnia 4 lutego 1999 r. zawartego pomiędzy PKP a związkami zawodowymi.

W wyrokach oddalających powództwa pracowników, sądy stosując wykładnie art. 241¹³ § 2, powoływały się na następujące argumenty:

- § 82 Ponadzakładowego Układu Zbiorowego Pracy dla pracowników PKP przewidywał zasadę niepogarszania sytuacji pracownika w momencie wprowadzania regulacji płacowych,

- Ponadzakładowy Układ Zbiorowy Pracy przewidywał dodatek w wysokości 40% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia za pracę w warunkach szkodliwych dla zdrowia, dodatek w wysokości 40% stawki godzinowej najniższego wynagrodzenia za pracę w warunkach postanowienie układu, które jest mniej korzystne niż dotychczasowe warunki, wymaga dokonania wypowiedzenia przez pracodawcę. Zastosowanie powołanego art. 241¹³ § 2 K.p. wymaga zatem porównania dotychczasowych warunków umowy o pracę oraz poszczególnych postanowień wchodzącego w życie układu z punktu widzenia tego, czy te poszczególne postanowienia nie są mniej korzystne dla pracownika. W przypadku stwierdzenia, iż dane postanowienie układu jest mniej korzystne od obowiązujących strony w tym zakresie warunków, pracodawca powinien wypowiedzieć pracownikowi owe warunki.

Za powyższą wykładnią przepisów prawa w omawianym zakresie przemawia także treść art. 241¹³ § 1 K.p. Stanowi on, iż korzystniejsze postanowienia układu, z dniem jego wejścia w życie, zastępują z mocy prawa wynikające z dotychczasowych przepisów prawa pracy warunki umowy o pracę lub innego aktu stanowiącego podstawę nawiązania

stosunku pracy. W tym przypadku automatyczna zmiana treści stosunku pracy dotyczy tylko tych elementów stosunku, które są korzystniejsze dla pracownika.

W świetle powyższego należy przyjąć, że w celu ustalenia, czy zachodzi konieczność wypowiedzenia przez pracodawcę dotychczasowych warunków umowy o pracę, niezbędna jest odrębna analiza, porównawcza poszczególnych składników umowy o pracę. Nie wystarcza zatem ich globalna ocena z punktu widzenia korzyści dla pracownika.

W związku z powyższym, wnoszę jak na wstępie.

Prof. dr Andrzej Zoll